

DOS TIPOS DE TRIUNFADORES: UNA ILUSTRACION DEL METODO SOCIOPSICOANALITICO *

Rolando Weissmann

Este trabajo ilustrará, por medio del análisis crítico y comparativo de dos casos, el método sociopsicoanalítico que se usó en el estudio de *Technology, Work and Character* (tecnología, trabajo y carácter) dirigido y expuesto por el doctor Michael Maccoby a principios de este simposium.¹

Los casos que se mencionan aquí para ilustrar algunas de las dimensiones esenciales del método, pertenecen a dos personas que tuvieron éxito en la administración a nivel medio de una pequeña y floreciente compañía que construye computadoras. Se verá que aunque ambas personas comparten el mismo ambiente laboral y parecen compartir metas semejantes y percepciones similares de las características más importantes de su trabajo, se distinguen por diferencias en la estructura de su carácter, lo cual tiene implicaciones humanas y sociales interesantes. Estos resultados se obtuvieron del examen del material clínico basado en las entrevistas que se les hicieron.

En otro tipo de estudio, estos dos hombres podrían haber sido clasificados en una sola categoría, como hombres tenaces, brillantes y prósperos o "triunfadores" (winners) como se les denomina en la jerga de la industria. Las diferencias que los distinguen habrían pasado desapercibidas, o se habrían clasificado, quizá, en función de sus metas o estilos administrativos. Uno habría sido clasificado como un ejecutivo "orientado hacia la técnica" y el otro "orientado hacia la gente". O se habrían distinguido como el tipo "solitario" contra el tipo "integrante de un equipo". Aunque valedera, esta clasificación adolece de limitaciones evidentes que se advierten cuando se relacionan con la estructura de sus caracteres. Para demostrarlo, bastará con

* Traducción de Rebeca Baran.

¹ Presentación en la Reunión Anual de la Asociación Antropológica Americana Hotel Statler-Hilton, Nueva York, 20 de noviembre de 1971. La exposición completa del método y la teoría del carácter social en que se basa, se puede encontrar en el ensayo de Fromm y Maccoby "Social Character in a Mexican Village". En este trabajo sólo nos referiremos a los aspectos más relevantes que nos sirvan para ilustrar el uso del método en la práctica o como se usa el método en ella.



comprender las características fundamentales del carácter de cada hombre.²

LOS INSTRUMENTOS, PRACTICA Y LOGICA DEL METODO

Para comprender las características claves del carácter de un grupo de individuos, y considerando la ausencia de una situación ideal como la de la terapia psicoanalítica, recurrimos a entrevistas personales intensivas en las que se administró la mejor parte de un largo cuestionario interpretativo.

El cuestionario consta de las cinco siguientes secciones.

- 1.—Descripción del trabajo.
- 2.—Factores intelectuales y psicológicos relacionados con el trabajo.
- 3.—Implicaciones sociales del trabajo.
- 4.—Valores personales.
- 5.—La vida fuera del trabajo.

También se administró el Rorschach en ciertos casos. Se tomó en cuenta conjuntamente en el análisis la experiencia personal directa entre el entrevistado y el entrevistador. Las observaciones que se hicieron durante la entrevista y el conjunto de respuestas basadas en el cuestionario, incluyendo el Rorschach (cuando se aplicó). Generalmente, el grupo completo de investigadores contribuyó en el proceso, reuniéndose en sesiones tipo seminario. Se examinó cada parte de los datos en secuencia y se confirmaron, rebatieron, modificaron o rechazaron la hipótesis por nuevas evidencias. El proceso continuó hasta que todos los datos se cubrieron y hubo un acuerdo básico sobre los rasgos fundamentales.

El cuestionario se basó en entrevistas preliminares y en la teoría, tomando en cuenta la relación que existía entre la realidad social y cultural del entrevistado y las áreas más importantes y relevantes de su vida. Por ser el instrumento básico del método recurrimos principalmente a él en esta presentación. El Rorschach fue un importante complemento ya que por él dedujimos respuestas que revelaban la calidad de los impulsos inconscientes y la manera en que el individuo estructuraba sus experiencias. Finalmente, nuestras impresiones direc-

² Es conveniente considerar que un análisis completo del sistema del carácter de los dos hombres y sus implicaciones requeriría una exposición mucho más elaborada, que no está a nuestro alcance llevar a cabo en esta ocasión.

tas de la persona durante la entrevista nos dio una percepción más clara de su personalidad.

Uno de los principios básicos de la teoría psicoanalítica del carácter específica que éste determina la manera en que una persona responde en todas las áreas de la vida. Esto explica porque la variedad de datos que obtenemos nos sirve para refinar y clarificar las hipótesis relacionadas directamente con el carácter. Sin embargo, para lograrlo es necesario asimilar la lógica experiencial de los impulsos dinámicos y símbolos y poder analizar y discernir la calidad experiencial de las diversas respuestas. Deben combinarse la experiencia clínica y teórica y el conocimiento del medio ambiente de la persona e integrarlos al análisis para comprender las fuerzas subyacentes. Al final, el conjunto de características descubiertas e identificadas se integran y se relacionan con el ambiente. Ningún dato importante o contradictorio se dejará sin explicación, y cada rasgo debe establecerse en base a evidencias provenientes de varias respuestas en diferentes áreas del cuestionario.

Presentaremos concretamente las diferentes formas de discernir y distinguir los rasgos dinámicos del carácter de las opiniones conscientes (ideología), o de la conducta. Esperamos que la comparación crítica y el contraste de las respuestas de ambas personas a las mismas y a diferentes preguntas nos ayude a ilustrar la naturaleza de este proceso.

Este proceso contiene un razonamiento sistemático experiencial sensible a las fuerzas dinámicas y contradicciones y requiere que el conjunto tenga sentido en término de teoría, experiencia y estructura. Por lo tanto, declaraciones indirectas pueden indicar conflictos y motivaciones ocultas, como también las dificultades para responder a ciertas preguntas, errores de dicción y cambios repentinos de actitud o de estilo. A veces sólo se pueden tocar ciertas actitudes emocionales con cierta clase de preguntas. La persona puede ocultar comúnmente una pasión o un impulso, pero estos se manifiestan repentinamente al pedirle su definición del amor, o la descripción de sus padres, o cónyuge, o su opinión sobre un asunto social o moral; al mencionar el objeto de una pasión irracional esta posiblemente saldrá a la luz. Por el contrario, las respuestas individuales que generalmente indican ciertas actitudes subyacentes deben interpretarse clínicamente y con precaución debido a que en el contexto de distintas dinámicas, su significado diferirá. Por ejemplo: la lealtad a sus superiores puede significar una cosa para una persona dependiente y receptiva y otra para una persona seductora y explotadora. Las respuestas pueden engañar



si no se interpretan bajo la luz de su contexto dinámico. Una persona que esté interesada en venderse a sí misma, puede trabajar arduamente para presentar cierta imagen de sí misma, pero la autenticidad de sus declaraciones puede dudarse tanto en términos de la calidad de la auto-expresión, como por otras evidencias en diversas áreas.

No deben considerarse genuinas ni convincentes las opiniones de diversos asuntos cuando se exponen en forma generalizada o en clichés. Asimismo, las declaraciones que se sabe prevalecen culturalmente en la compañía o grupo social a que pertenece la persona, pueden ser simplemente una parte de su ideología cultural, sin que se relacionen con sus actitudes básicas. Finalmente la persona puede hacer declaraciones que parecen genuinas y peculiares a ella pero que son inconscientes con los hechos básicos de su vida. Un ejemplo sería la persona que hablara con frecuencia de dejar la compañía pero que hubiese permanecido en ese lugar por años sin concretizar ideas para realizar sus deseos. Esta persona puede estar adaptada a su situación y continuar engañándose con una ilusión de independencia.

Después de considerar todo lo expuesto anteriormente, podemos proceder al análisis de los dos ejecutivos y la forma en que determinamos algunas de las características claves de su carácter. Este será más comprensible, una vez que se establezca la naturaleza de su medio ambiente.

LA COMPAÑIA

Vamos a empezar por considerar los principios que gobiernan el funcionamiento de la organización donde estos hombres se ganan la vida. La compañía donde trabajan es bastante joven y relativamente pequeña pero tiende a prosperar. Durante los pasados diez años ha crecido de aproximadamente cien empleados a cinco mil. Se especializa en el área de la construcción de cierta clase de computadoras y sus innovaciones en este campo le han permitido avanzar en un mercado altamente competitivo. La compañía tiene una casa matriz, un producto principal y debe responder al mercado y obtener ofertas de contratación. Funciona bajo el principio de una abundancia limitada de recursos, que pueden modificarse por medio del crecimiento, pero que implica condiciones distintas a aquellas que existen en las grandes organizaciones establecidas y prósperas que disponen de una mayor abundancia de recursos. En comparación con las grandes compañías, esta empresa enfrenta una situación altamente competitiva, donde se siente una atmósfera de intensa competencia que se refleja interna-

mente. Debe seguir creciendo para continuar estando en la competencia. Debe desarrollar una imagen para su clientela y demostrar y mantener la calidad, la utilidad, la innovación y el bajo costo de sus productos. Se requiere un intenso trabajo de equipo para satisfacer con rapidez las demandas de la clientela, lo cual tiende a disminuir algunos de los aspectos jerárquicos y burocráticos en la administración a nivel medio, que son característicos de las grandes organizaciones; no así la jerarquía de las especializaciones necesarias para la construcción de las computadoras. Finalmente, no obstante que la compañía ofrece considerables seguridades, prestaciones y beneficios, predomina en ella el principio del trabajo y de la realización de sus metas antes que el de la seguridad. Esto es evidente por la forma en que la compañía presenta su imagen a sus posibles empleados y clientes proyectando una idea de "desafío y oportunidad". Trabajar en ella significa "entrar en la acción" que a su vez significa una competencia constante, interacción, comunicación y la capacidad de resolver problemas. Las ideas y soluciones deben ser novedosas y bastantes pues sólo se persiguen aquellas ideas que reúnen los requerimientos de costo, posibilidad de realización técnica y rápida ejecución. En esta situación, la gente debe de crear ideas, defender su valor, e imponerlas sobre otras ideas y presiones: en medio de demandas complejas, tienen que tomar la iniciativa y usar su criterio para tomar decisiones. Al mismo tiempo que persiguen una meta con tenacidad, deben continuar siendo flexibles y accesibles a otras ideas, cooperar con sus colegas y mantener su propia perspectiva de los acontecimientos mientras conservan la fluidez de la comunicación. Además deben de ser capaces de impartir y acatar órdenes y tomar decisiones. Esto significa tener un considerable auto-control y la capacidad de dominar los caprichos e impulsos irracionales así como la propia sensibilidad y preferencias. Se requiere también tener cierta percepción de los sentimientos, ideas y deseos de los demás para lograr la interdependencia de las necesidades del trabajo.

Este breve bosquejo de las presiones, demandas y requerimientos que se tienen que enfrentar en esta clase de trabajo debería bastar para comprender que no todos pueden llegar a tener éxito como ejecutivos técnicos de esta compañía. Esto es especialmente válido si consideramos que para ser eficientes en estas condiciones estas personas no sólo deben ser capaces de responder a sus exigencias, sino también deben "encajar" en ellas; debe gustarles y excitarlos, deben sentirse potentes y productivos al actuar y responder en la forma adecuada. Esto significa que las condiciones deben satisfacer sus más profundos impulsos, los cuales constituyen la base de la estructura de su carácter,



de tal forma que el proceso de su desenvolvimiento y desarrollo tienda a coincidir con el funcionamiento de la organización. ¿Es posible imaginar que un individuo que trabaja dentro de una burocracia y depende de la rutina, las órdenes y la aprobación, se sienta satisfecho en esa compañía? No, por el contrario, se sentirá abrumado y no podrá responder a las complejas demandas ni sostener y promover sus puntos de vista, o reemplazarlos por otros mejores, aún en el caso de que pueda admitir que son mejores. O imaginemos a un científico independiente, indiferente a las ambiciones materiales, que prefiere trabajar solo y necesita largas horas para concentrarse, interesándose más en los valores intrínsecos de sus ideas que su comercialidad, se sentirá ansioso y resentido por la intromisión que se le haga a su privacidad, por las presiones y demandas que se presenten y porque tengan que adaptarse a las necesidades del grupo. Asimismo, un gerente autoritario que ignore la creatividad de los demás e impida que aflore la libertad y la iniciativa mermará las fuerzas productivas de la organización y se creará enemigos entre sus subordinados, convirtiéndose él mismo en un problema para la compañía.

Por lo tanto, no debería sorprendernos que la mayoría —si no toda— de la gente que trabaja en la administración a nivel medio esté cuidadosamente seleccionada según el criterio de los altos ejecutivos. Se procura que las prioridades o inclinaciones de los futuros empleados concuerden con las necesidades de la compañía. Por eso se les da preferencia a la tendencia competitiva, la atracción de pertenecer a una compañía joven, ambiciosa y próspera, y al interés en la solución de problemas, a los beneficios materiales, el prestigio y la seguridad, aunque estos se consideren como importantes metas secundarias. El tipo de gente que describimos arriba existe en la organización, pero tienden a desarrollarse en áreas bastante especializadas y no forman parte de la corriente principal de gente que prospera en la compañía.

LOS DOS "TRIUNFADORES"

Volvamos al análisis de estos dos ejecutivos, a quienes llamaremos A y B, quienes son considerados como "triunfadores" en esta compañía. Este análisis revelará más concretamente lo que significa en esta organización una adaptación dinámica. Sin embargo, será más interesante constatar los diferentes significados que tiene para los dos hombres, una vez que se establezca lo que ellos tienen en común. Para empezar: los dos crecieron en los barrios bajos y empezaron la vida como intrusos o forasteros culturales. Provinieron los dos de familias

de clase obrera y curiosamente se criaron en un vecindario italiano, sin ser italianos. He aquí a dos jóvenes ambiciosos y talentosos haciendo un esfuerzo especial para encontrar la manera de satisfacer sus ambiciones por medio de su talento. ¿Cómo podrían abrirse camino en donde estaba "la acción" y avanzar en la escala social? Como uno de ellos me lo expuso: "cuando era joven, siempre me preguntaba: ¿cómo le hago para jugar?" Ahora que son adultos los encontramos compartiendo las siguientes metas seleccionadas por ellos, de una larga lista de posibilidades:

- 1.—Ganar mucho dinero.
- 2.—Triunfar.
- 3.—Tener un trabajo intelectualmente interesante.
- 4.—Ayudar a mi gente a que se desarrolle por sí misma.

En pocas palabras, estas son las principales recompensas y por consiguiente las metas más probables a que aspiran los hombres de su posición. Por lo tanto no es extraño que ambos hombres las compartan. Consideraremos sus divergencias significativas en otro contexto.

Si examinamos las capacidades intelectuales y las características de la personalidad que ellos consideran "muy importantes" en su trabajo, podremos ver cuán estrictos y variados son los requerimientos para lograr una adaptación efectiva. Al considerar las diferencias significativas de los dos sobre estos y otros temas, es interesante constatar su acuerdo sobre muchas de las capacidades y características que se escogieron de una lista de cuarenta o más que ellos evaluaron como "muy", "algo" y "no importante". Las percepciones en común que ellos tenían de las "muy importantes" son probablemente un buen común denominador de las capacidades y características que se requieren en este trabajo, aunque debemos hacer constar que estas características corresponden más a la conducta que al carácter. Dividiremos en dos grupos estas características y capacidades. El primero corresponde al síndrome de la competencia efectiva y el segundo al de la cooperación o interacción con los demás. El primero incluirá las siguientes:

- 1.—La habilidad para vender las ideas propias.
- 2.—La capacidad para venderse uno mismo.
- 3.—Rapidez.
- 4.—Agresividad.
- 5.—Necesidad de ganar.
- 6.—Tenacidad.
- 7.—Capacidad para tomar decisiones.
- 8.—Energía.
- 9.—Capacidad para tomar iniciativa.



- 10.—Tener confianza en uno mismo.
- 11.—Sentir orgullo en los propios logros.
- 12.—Auto-control

La segunda incluirá:

- 1.—Capacidad para comunicarse verbalmente y por escrito.
- 2.—Capacidad para escuchar cuidadosamente a los demás.
- 3.—Conciencia de los sentimientos de los demás.
- 4.—Capacidad para percatarse del carácter de los demás.
- 5.—Capacidad para reconocer buenas ideas.
- 6.—Imaginación.
- 7.—Capacidad para ver el conjunto.
- 8.—Perspectiva o visión.

EL CONTRASTE EN LAS ESTRUCTURAS DE CARACTER

Al volver a considerar las diferentes estructuras de carácter de estos dos hombres, debemos de tener en cuenta los síndromes de características de la conducta descritas anteriormente, por que se revelarán que su significado cambia según el contexto de los impulsos dinámicos subyacentes en cada caso. Para A, la competencia significa estar logrando lo suyo, contra el mundo: promover su ambición de poder, control y ganancia material; derrotar a su rivales; aumentar su sensación de auto-importancia, y desarrollar su intelecto tanto para controlar a los demás y para venderse a sí mismo, como para diseñar sistemas. Para B, la competencia significa transformar el trabajo en juego: expresar su talento en el desafío de presiones competitivas; pertenecer a un equipo vencedor, derivar una sensación de poder de la excitación del "juego" y la necesidad de responder al desafío o amenaza de la competencia agresiva, haciendo valer sus talentos. Este último aspecto corresponde realmente a una orientación masoquista de B que explicaremos después.

El significado del síndrome de cooperación e interacción es también diferente en los dos casos. Para A significa, además del mero intercambio de información, una cortesía artificial o una manera de llevarse con los demás, aparentando amistad e interés, pero siendo en el fondo frío, distante y calculador. Siempre está dispuesto a buscar partido de los demás, manipulando y maniobrando en el proceso. Veremos que está solo, parcialmente satisfecho con la eficiencia con que se relaciona con los demás. Para B, este síndrome también encaja con el otro ya que él disfruta al relacionarse con los demás en la interfase, como él dice, en términos de relaciones de trabajo, o de conversacio-

nes informales amistosas, o de una combinación de ambas; esta es la clave de un aspecto de su trabajo que también concuerda con el de formar parte del equipo. Aquí hay también un elemento de sumisión, de ponerse al servicio de los demás que surge de su orientación masoquista.

Al ilustrar como se obtuvieron estas conclusiones del material clínico consideraremos por separado, y después compararemos, las formas en que se expresan sus respectivas personalidades en las siguientes áreas: el concepto que tienen de sí mismos; el modo en que se relacionan con el trabajo y la organización y sus actitudes emocionales básicas hacia la vida.

En una pregunta importante del cuestionario le pedimos a cada uno que describiera su carácter con sus propias palabras. Para una persona experimentada en casos clínicos, esto es importante por que indica el nivel y la calidad de la autoconciencia o sentido del yo. La descripción que A hace de sí mismo es larga, muy general e inconsciente. Divaga y oscila constantemente entre ciertos temas principales. Uno de estos temas se refiere a que "él puede aprender con rapidez, que él es liberal con las ideas nuevas y que ha sido bendecido con talentos y dones". Otro tema se refiere a que él "no vacila en ser práctico en las relaciones de negocios" como él lo expone. Entonces dice que él está "orientado religiosamente a la gente" y comenta de inmediato que lo considera un "standard doble". Cuando le pedimos que nos explique esto nos dice que puede llevarse con la gente y comunicarse bien cuando lo tiene que hacer. En ese momento habla de querer establecer una relación más profunda con los demás y desarrollarse como persona. Reconoce su apatía sobre los asuntos sociales y que sus metas carecen de precisión. Esto se alterna con declaraciones en las que expresa que ha tenido que llegar a ajustarse consigo mismo y que no se siente mal, en verdad. Cuando le preguntamos que ha sido lo que le ha impedido desarrollarse y relacionarse emocionalmente con los demás, contestó lo siguiente: "Me gusta mi trabajo en la compañía, pero cuando se aprende un juego, aburre. Quiero tener otras áreas de satisfacción personal. Uno se vuelve egoísta por necesidad. Ahora debería estar más orientado a la gente; fuera de mi familia y mis amigos no me involucro emocionalmente con la gente. En los negocios uno trata a gente que no nos simpatiza o que no podemos soportar. Se miente. El fin justifica los medios. Uno tiene que ser un poco cruel con los vendedores y los clientes. En el campo de las computadoras todos ocultan la verdad. Yo no actuaría con segundas intenciones o cosa por el estilo. Una gran mayoría de las corporaciones tienen



una ética profesional, nosotros también... No me gusta mentir, me congracio con la gente. No soy rudo con la gente".

Si creyésemos en sus declaraciones podríamos pensar que él es un hombre que al menos en parte quiere volverse más humano, pero que se ha visto forzado por su trabajo a ser egoísta y duro. Desde una perspectiva analítica, sin embargo, debemos dudar en la veracidad de ambas declaraciones, dado que él dijo haberse reconciliado consigo mismo y no sentirse mal en particular. Buscaríamos en el resto de sus respuestas señales que indicasen interés por los demás o manifestaciones de vitalidad emocional. Nos preguntamos, sin embargo, que tan cierta es su afirmación de que se necesita ser egoísta y duro en los negocios o si esta es una racionalización para disfrazar sus propios impulsos y una satisfacción inconsciente en ser duro y derrotar a los demás. Debemos buscar signos de conflicto y calcular donde yace el peso de sus inclinaciones o impulsos. Veremos como se revelan estos en sus valores y actitudes hacia su trabajo, en términos de las actividades, gustos, aversiones, metas y la importancia relativa de diversas características psíquicas en el trabajo. Al mismo tiempo, nos será útil comparar algunas de sus respuestas con las de B, sobre los mismos temas, para comprobar lo pronunciado que puede ser el contraste entre los dos.

La descripción de B indica una diferencia significativa a nivel de auto-percepción. El se describe a sí mismo simplemente como "tenaz, agresivo, impaciente, sincero y sensible". En contraste con el monólogo vago de A, su descripción es concisa, centrada, y modesta y sus respuestas revelan cierta vitalidad, una inclinación a la acción y una correspondiente sensibilidad. Tenemos que examinar otras áreas para ver lo que esto significa; cómo funciona en su trabajo y los impulsos más profundos que lo motivan y que lo hacen experimentarse a sí mismo de ese modo en particular.

Las diferencias que existen en las orientaciones de A y B en sus trabajos se hace evidente en lo que ellos consideran como lo más importante en sus actividades laborales. En una larga lista que contiene toda la gama de posibles actividades en el trabajo vemos que ambos cubren muchas áreas y que coinciden en muchas de sus actividades. A concede mucha importancia a las actividades en que él dispone de las cosas desde arriba, tales como "dirigir", "juzgar", "aprobar", "tener responsabilidad por el trabajo de los demás", "planear", "administrar", y "distribuir los recursos". Por otro lado B, quien comparte las mismas responsabilidades, considera importante "ayudar a los demás a organizar su trabajo", "hablar con los demás para crear

un buen ambiente emocional", "mantener un intercambio de información con gente que esté en otras áreas". El contraste que se percibe en su interés por el trabajo de los demás se hace más notorio si vemos la relativa importancia que dan a ciertas características de su trabajo. A considera "nada importantes" a: la "sinceridad" la "espontaneidad" la "modestia", el "idealismo", la "generosidad" la "compasión", la "amistad" entre otras características. Considera "algo importante" el "orden", y el "anhelo o ambición de poder". Por otra parte, B considera que la "sinceridad", la "espontaneidad", el "idealismo", la "generosidad" y la "compasión" son "algo importantes" mientras que el "orden" y el "ansia de poder" no lo son. Esto indica no sólo que sus actitudes hacia el trabajo son diferentes, sino que al menos es posible encontrar cierta camaradería en el mundo de los negocios, aunque A piense lo contrario. Las actitudes de A se caracterizan por su dureza mientras que las de B por la amistad y la consideración hacia los demás. Sin embargo, vemos que entre las características que A siente que han sido reforzadas por su trabajo, incluye las de "auto control", "frialdad ante la tensión" y "dureza, carencia de sentimentalismo". El hecho de que estas características puedan haber sido reforzadas no implica que se pueda atribuir sólo al medio ambiente sino a la orientación básica del carácter de A de querer controlar todo desde arriba, lo que determina la forma en que se relaciona con los demás, y que probablemente esto aumente al ir promoviendo sus ambiciones y aislándose de los demás.¹

El contraste entre la frialdad, la lejanía y el cinismo de A y la camaradería y la afirmación o apego a la vida de B es más notoria en las posiciones que adopta en cuestión de valores y asuntos de índole social. Aquí vemos también la contradicción entre la ideología de A sobre el interés humano, o lo que sería un vago anhelo de ser más humano, y su desprecio afectivo por la vida. Asegura que una de sus metas en la vida es la de madurar emocional y espiritualmente y que uno de los hombres que más admira es San Francisco de Asís.

Lo admira por "su amor a los animales y a todas las cosas vivien-

¹ Esto se relaciona con el hecho de que él señala que "necesita" desarrollar las habilidades para estimar el carácter de los demás, motivarlos y estar consciente de sus sentimientos, al preguntársele que cuáles habilidades necesita mejorar. Pero el hecho de que sienta una carencia en esta área no indica una verdadera toma de conciencia de la profundidad de su indiferencia emocional por sus semejantes; puede indicar tan sólo el deseo de desarrollar sus habilidades para poder controlar y manipular a los demás, o parte de su ideología sobre el interés humano. Esto se comprende también en términos del "carácter mercantil" de Fromm.



tes y por su desinterés por las cosas materiales". Esta declaración es sorprendente porque proviene de un hombre que ha pasado su vida persiguiendo beneficios materiales. Al tratarse de escoger entre afirmar o negar la vida, su actitud básica es muy distinta a la de San Francisco.

Las respuestas de A y B a las siguientes preguntas son significativas: a) "¿Cree usted que todos tienen derecho a vivir"? A contestó: no, B contestó: sí. b) "¿Cree usted en la pena capital?" A contestó: sí, B: no. c) "¿Es muy importante para usted que aquellos que quebrantan la ley paguen por sus crímenes?" A contestó: muy importante, B: algo importante. d) "¿Existe algún proyecto que usted no apoyara por razones morales?" A contestó: que le desagradaban los bancos universales de datos porque se entrometían en la vida privada de la gente, pero que no vacilaría en trabajar en otras cosas, tales como la guerra biológica (o guerra con gérmenes) y añade que la guerra es un hecho inevitable que sólo se puede controlar por medio de la regulación y el equilibrio. Por otra parte B contestó: que no trabajaría con nada que tuviera que ver con productos mortíferos o con la explotación de recursos humanos o materiales. Añadió que no le interesaban las actividades sociales ni políticas, por el momento.

Las opiniones de los dos sobre una lista de asuntos sociales muestra una tendencia a favorecer el bienestar social, y sus preferencias políticas, exceptuando el énfasis que A puso en todo aspecto de control estrecho, son similares. Sin embargo, hay una notable excepción: B menciona que "terminar la guerra de Vietnam" es un problema urgente que la nación debe enfrentar. Mientras que A subraya con mayor énfasis que en todos los demás temas el de "ganar la guerra de Vietnam". Ninguna otra respuesta en todo el cuestionario de A exhibe esta intensidad de sentimientos o impulsos.

Los impulsos hostiles y agresivos de A y su necesidad de un control cerebral y técnico constante tienen el efecto de desarrollar sus impulsos vitales y en realidad forman parte de un síndrome de características que incluye el aislamiento o distancia emocional y la pasividad espiritual o decaimiento emocional. Este hecho se hace evidente en el estilo de sus respuestas que carecen consistentemente de vitalidad experiencial y coincide con el hecho de que, cuando se le planteó este asunto en una de nuestras últimas entrevistas, en respuesta a su petición de recibir o "retroalimentación", demostró poco interés. Escuchó friamente, después comentó al respecto que quizás había vivido demasiado "con la cabeza" y continuó con un monólogo vago y abstracto, sin volver a mencionar de nuevo el tema. En ningún momento

dió señales de una inclinación concreta o idea relacionada con la manera en que él podría perseguir su desarrollo moral.

Se puede observar cómo estas características se revelan también en otras respuestas a esta pregunta: ¿Qué es lo que menos le gusta de su trabajo? La siguiente respuesta expresa su resentimiento por las demandas emocionales y los obstáculos que se han interpuesto a sus deseos de imponer su voluntad: "el peso de las presiones del trabajo y las demandas de las situaciones de ventas, la frustración por no poder llevar a cabo mi propio plan de sistemas, el compromiso con otros para hacer las cosas, técnica y personalmente". Se puede ver que el mismo síndrome se expresa de diferentes modos en la respuesta a la siguiente pregunta: ¿Bajo qué circunstancias se le ocurren sus mejores ideas? El dió como réplica tres tipos de circunstancias. La primera fue: "Por lo general cuando estoy solo, por las mañanas". Las otras dos fueron: "cuando manejo" y "en la cama". El mismo síndrome de aislamiento, pasividad y control se advierte aquí. Otro ejemplo de este síndrome se aprecia en su elección de una situación bien ordenada en el trabajo, donde uno puede ser creativo" como una de sus principales metas.

Podemos deducir por lo que hemos visto de la orientación básica del carácter de A, que es posible prosperar en esta clase de compañía sin involucrarse emocionalmente con los demás, aunque como lo siente A, ayudaría una mejoría de esa dirección general, cualquier cosa que eso significara. Sin embargo, parecería contradictorio que alguien con esta orientación emocional hacia el control, más típica del pensador rígido y conservador, pueda continuar siendo lo bastante flexible para responder a las ideas nuevas y contribuir aún a su creación de vez en vez. Sin embargo, esto parece ser el caso. De hecho él señala que la flexibilidad ha sido una de las características que su trabajo ha reforzado. Lo que une a A con la organización es básicamente una jerarquía de poder. Sin embargo, a diferencia de los tradicionales burócratas autoritarios, él usa en la compañía su intelecto como un instrumento y se considera "liberal" en el reino de las ideas abstractas. Vemos pues que una persona autoritaria y explotadora puede encontrar un puesto y prosperar en este tipo de organizaciones, pero necesita tener talentos intelectuales especiales que le permitan modificar su conducta o modo de operar. También es relevante el hecho de que se haya estimulado toda su vida su creatividad en el campo técnico y que el tipo de comunicación que se exige en la compañía sea de esa naturaleza. Su orientación dinámica no implica una forma típica de conducta autoritaria. Permanece oculta a causa del elemento mercantil dominan-



te de su carácter, que se manifiesta en su intento de venderse a sí mismo como una persona interesada espiritualmente. Podría ser que su énfasis espiritual responda en parte a lo que a un psicólogo humanista pudiera gustarle escuchar (el psicólogo se convierte en el "cliente" en este caso).

¿De qué forma se relaciona B con la organización? Hemos observado que su relación con los demás es más amistosa, aunque esto no significa necesariamente que sea más íntima; B está más centrado en sus impulsos vitales y de afirmación a la vida, los que revelan en varias de sus respuestas sacadas del cuestionario, y también del Rorschach, donde tiene respuestas como "una escena, de un jardín con plantas, flores, vegetales y papas". Si fuesen estos sus únicos impulsos importantes, sin embargo, se podría esperar que él sintiera aversión por las fuertes presiones competitivas, sucediendo todo lo contrario. De hecho un gran número de respuestas indican que él deriva sus energías de las situaciones competitivas. Sus respuestas a las siguientes preguntas lo demuestran.

¿Por qué entró a la ingeniería? Respuesta: "Por el desafío".

¿Por qué se metió a la industria? Respuesta: "Porque ahí estaba la acción". A continuación mencionamos algunas de las metas que él considera más importantes: "Trabajar bajo el desafío de presiones competitivas", "trabajar con un equipo eficiente y de alta potencia" y "tener una situación sin estructura libre en el trabajo donde uno pueda ser creativo". Cuando se le preguntó sobre lo que menos le gustaba de su trabajo respondió que le desagradaba "no ganar todos los juegos". Podemos comprender mejor su respuesta anterior si la relacionamos con la que dió a la pregunta: "¿En dónde tiene usted sus mejores ideas?" "Bajo el fuego, cuando son necesarias", "cuando estudio las opciones con el grupo, cuando me reúno en una junta con mis asociados, en una sesión solucionando problemas, cuando se presenta una nueva situación o ante un nuevo estímulo, atendiendo a los clientes o cuando les informo a un grupo de personas acerca de los acontecimientos y hechos". Aquí podemos ver un modelo (o patrón) que corresponde a lo que Michael Maccoby denominó como "carácter del jugador". La característica fundamental de esta orientación del carácter es que se desarrolla mejor en una situación parecida a un deporte de equipos. B, como se vió, ha jugado fútbol, beisbol y basketbol, deportes de equipo, en la preparatoria y en la universidad, mientras que A ha sido aficionado a la natación, al scuba diving y al tenis, deportes individuales. Gente como esta se siente más potente cuando está en la excitación del "juego", donde tiene que expresar su

talento y competir, empujados tanto por el temor de perder como por la esperanza de ganar. Aunque están orientados primordialmente hacia la competencia, también son capaces de cooperar con otros miembros del equipo y muchos de ellos disfrutaban de su camaradería mientras comparten la meta de ganar. El aspecto productivo de esta orientación incluye el placer de jugar, el convertir el trabajo en juego y poder disfrutar de la libertad de acción para expresar el talento, y la relación fraternal con los demás. Además, existe otro aspecto de este tipo de carácter que es bastante característico y que corresponde a la orientación masoquista. Este aspecto en B, se advierte en su afición al trabajo forzado o extenuante y en el hecho de que se siente más despierto cuando está "bajo fuego".

Para comprender mejor esta orientación, citamos la descripción de Fromm de algunas de sus características claves.

"La aniquilación del yo individual y el intento de sobreponerse al intolerable sentimiento de impotencia sólo constituyen una parte de los impulsos masoquistas. La otra parte es el intento de pertenecer a un todo mayor y más poderoso, que esté afuera de uno mismo, en el cual poder sumergirse y participar en él. Este poder puede ser una persona, una institución, Dios, la nación, la conciencia o un impulso psíquico. Al convertirse en una parte de este poder que se vive como firme, eterno y fascinador, uno participa de su fuerza y su gloria".

B deriva su satisfacción de ser parte de un equipo eficiente y potente y de una compañía poderosa, y se siente fuerte, o menos impotente o insignificante, cuando entra en acción y está bajo fuego, siente como si se igualase a ese poder, que de otra forma lo sobrecogería de terror. Las cuatro siguientes características que son "la habilidad para tomar la iniciativa", "confianza en sí mismo", "agresividad" y "necesidad de ganar", que él considera que su trabajo ha reforzado, indican que este aspecto de su trabajo fortalece esta orientación. Aparentemente y aunque pueda parecer paradójico, B depende de las presiones competitivas como estímulos para sentirse más independiente y afirmativo. Sin embargo, debe haber más evidencia para demostrar que la orientación masoquista forma parte de su carácter y de hecho la hay, como se advertirá en este ejemplo: las tres personas que más admira, Martin L. King, Robert Kennedy y T. Roosevelt, los admira por su fuerza, su habilidad como líderes, su valor y sus convicciones. Debe advertirse que estas personas ejercieron un poder considerable, y que dos de ellos fueron asesinados, y se les venera en la actualidad como mártires. Todo concuerda psicológicamente con la orientación masoquista aunque existan otros elementos presentes en sus respuestas.



Evidencias adicionales aparecen en sus respuestas al Rorschach: él ve insectos con frecuencia, lo que por lo general indica sentimientos de insignificancia e impotencia. Donde A ve "un león de la montaña" él ve "un ratón del campo arrastrándose entre la vegetación". Donde A ve "la imagen o representación abstracta de dos personas bailando una danza moderna, en la que se sacuden sin tocarse", lo cual simboliza una actividad algo frenética, sin contacto humano, "abstracta", B ve dos personas apartando sillas de una mesa, como meseros, lo que simboliza servicio y/o servilismo.

CONCLUSION

Vemos en estos hombres a dos tipos de individuos cuyo carácter se adapta a la administración altamente competitiva y a los proyectos jerárquicos de las computadoras. A es un carácter mercantil, frío, ambicioso, brillante y flexible intelectualmente, que promueve o proyecta un aparente don social y un interés espiritual, pero que en la realidad usa a los demás como objetos o medios para satisfacer su vanidad y su ansia de poder.

B, es un "jugador" amistoso, con impulsos de genuina afirmación de la vida, que se siente insignificante y necesita participar en un juego excitante y un equipo vencedor para sentir que su vida tiene significado. Aunque ninguno de estos tipos de carácter corresponden exactamente a los tipos de altos ejecutivos más prósperos, que tienden a ser más "desinteresadamente responsables" aproximadamente a la mitad entre A y B, es interesante constatar que de hecho, a A se le promovió para ocupar un alto puesto ejecutivo, mientras que en nuestra muestra las gentes como B constituyen una minoría y no parecen avanzar más allá de la administración a nivel medio.

¿ES EFICIENTE EL PSICOANÁLISIS COMO METODO TERAPEUTICO?

Alejandro Cuevas Sosa *

"Conocerse a uno mismo significa lograr una mayor percepción, intelectual y afectiva, de las partes secretas de nuestra psique, lo cual requiere de un proceso que le puede tomar años a una persona enferma que desea ser curada de sus síntomas, y toda la vida a una persona que realmente desea ser ella misma. Su efecto es el de una mayor energía, al quedar ésta liberada de la tarea de sostener las represiones; de tal manera que entre más próximo esté el individuo a su realidad interna, más despierto y libre se encontrará."

(Fromm, 1973) ¹

"La psicoterapia debe permanecer como el obstinado intento de dos personas por recuperar, a través de la relación entre ambos, la totalidad de su condición de seres humanos."

(Laing, 1967) ²

Una de las preguntas que con mayor frecuencia se hace respecto al psicoanálisis es la referente a su eficacia como método terapéutico. La pregunta conlleva, no raras veces, un reclamo ante la frustración de un análisis no suficientemente eficaz. No importa si la persona aún se encuentra bajo tratamiento o lo ha suspendido por alguna razón. Se hace también como mero cuestionamiento intelectual, sin que necesariamente se participe como paciente o terapeuta. En otras ocasiones, la pregunta surge a raíz de un deseo de iniciar como paciente un tratamiento psicoanalítico; incluso se plantea antes, durante y después

* Miembro de la Clínica del Instituto Mexicano de Psicoanálisis.

¹ Fromm, E.: The anatomy of human destructiveness. pp. 27-28. Ed. Holt, Rinehart Winston, E.U.A., 1973. (Mi traducción A.C.S.).

² Laing, R.D.: The politics of experience and the bird of paradise. p. 45. Penguin Books, 1967. (Mi traducción, A.C.S.).

